

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN MARKETING PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE
PEKANBARU**

By

Surya Atmaja

Email : *Surya_Atmaja@yahoo.com* ; 081277699391

Pembimbing : DR. H. Meyzi Heriyanto, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp. (0761) 632677, 35675

Abstrack

This research was conducted in PT. Federal International Finance Pekanbaru. The setting of this problem is the influence the granting of incentives to employee morale the Department of Marketing at PT. Federal International Finance Pekanbaru. The purpose of this research is to know the granting of incentives, morale, and know how the granting of incentives to employee morale the Department of Marketing at PT. Federal International Finance Pekanbaru.

The author uses descriptive quantitative methods of analisis. Data collection using te questionnaire. The sample used is the census. Data sources used are primary data or data obtained directly from the object of research, secondary data and data collected or the outhor of the PT. Federal International Finance Pekanbaru. The results of this research shown that the granting of incentives influence significant of employee morale the Department of Marketing at PT. Federal International Finance Pekanbaru.

Keywords: Granting of incentives, workforce, department of marketing.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha terutama dibidang sewa guna usaha (*leasing*), yang disebabkan makin tingginya kebutuhan masyarakat terhadap alat transportasi mendorong berbagai perusahaan untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk memperoleh kendaraan pribadi salah satunya sepeda motor. Yang mengakibatkan munculnya berbagai perusahaan penyedia kredit sepeda motor. Hal ini memicu perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perubahan adalah seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Dalam perputaran roda perusahaan, salah satu faktor penentu keberhasilan adalah faktor tenaga kerja atau manusia, dan sebaliknya faktor manusia ini pulalah yang sering menimbulkan masalah. Hal ini

disebabkan karena setiap manusia mempunyai kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan memiliki semangat kerja, maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya akan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Faktor insentif tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan

Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar kinerja seorang pegawai maka semakin besar pula insentif yang akan diterimanya. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat semangat kerja karyawan akan menurun.

RUMUSAN MASALAH

Pentingnya peranan insentif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada departemen marketing PT. Federal International Finance Pekanbaru berkorelasi langsung terhadap pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan memperoleh surplus dari hasil kerja karyawan departemen marketing. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, ”

Bagaimana Pengaruh Antara Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT. Federal International Finance Pekanbaru?”

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pemberian insentif pada karyawan departemen marketing PT. Federal International Finance Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan departemen marketing PT. Federal International Finance Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan departemen marketing PT. Federal International Finance Pekanbaru.

KERANGKA TEORITIS

Menurut **Nitisemoto (1996:165)**, insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut **Nawawi (2003:338-339)**, penetapan dan pemberian kompensasi total yang meliputi gaji/upah dan insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut :

- a. Aspek Ketepatannya

Penyediaan pembiayaan (*cost*) harus diupayakan tepat waktu dan tepat sasarannya. Sasaran pertama adalah diberikan pada pekerja yang tepat, terutama pada yang berprestasi, sehingga berusaha mempertahankannya dengan memberikan kontribusi kerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan. Sasaran yang kedua adalah untuk kegiatan yang tepat, dalam arti diberikan dalam bentuk yang relevan dan jika berupa uang dalam jumlah memadai, guna mewujudkan keseluruhan atau salah satu aspek di dalam keamanan/jaminan dan kepuasan kerja.

b. Aspek Kelayakan/Keadilan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga. Aspek ini berkenaan juga dengan rasa keadilan, baik dari penerima maupun perbandingan jumlah yang diterima. Dari segi penerima dapat dibedakan antara kompensasi yang diberikan sebagai pemerataan yakni untuk semua pekerja, tanpa atau dengan membedakan penerima menurut jabatan/posisi atau kepangkatan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Keadilan kompensasi harus dibedakan pula menurut prestasi kerja atau jasa masing-masing dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

c. Aspek Pembiayaan (*Cost*) yang Terkontrol dan Terkendali

Kompensasi bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi/perusahaan dalam

menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang. Dengan demikian berarti meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebihan, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi dan persaingan.

Menurut **Nitisemito (1996:62)** semangat dan kegairahan kerja dapat diartikan dalam dua kelompok yaitu semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut **Anoraga dan Suyati (1995:76)** semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator kerjasama, disiplin kerja, dan kegairahan kerja.

a. Kerjasama

Kerjasama berarti bersama-sama kearah tujuan yang sama. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kerjasama sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik dan lebih cepat. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berbeda apabila suatu pekerjaan dilakukan sendiri. Kerjasama menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan, sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Didalam perusahaan kerjasama dapat dilihat dari:

1. Kesedian para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kesiadaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.
- b. Disiplin Kerja
Disiplin kerja perlu diciptakan dan ditegakkan dalam sebuah perusahaan baik yang bertujuan pada lembaga maupun pada aspek manusianya. Maksud dari adanya disiplin kerja ini adalah agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Moekijat (1999:138) mengemukakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan semangat kerja yang tinggi. Seperti pendapatnya yaitu apabila pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya maka pada umumnya memiliki kedisiplinan kerja, sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesa “Diduga pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan departemen marketing pada PT. Federal International Finance Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance Pekanbaru yang terletak di Jln. Soekarno Hatta No. 30-31 Pekanbaru.

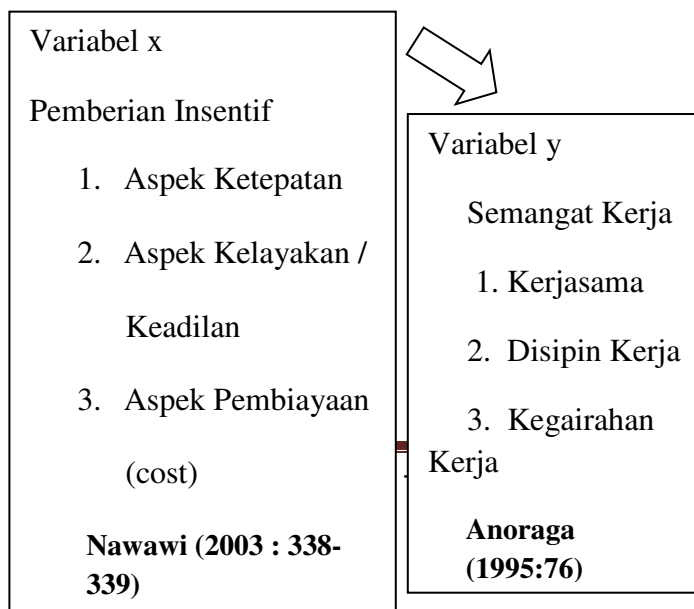
Penentuan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiono, 2003:109**). Dan sampel pada penelitian ini adalah semua populasi dijadikan sebagai responden, artinya pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampel pada penelitian ini adalah 19 orang.

Teknik Analisa Data

Teknik yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dalam menganalisa data digunakan analisa

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



statistic inferensial dengan menggunakan alat regresi linier sederhana. Persamaan regresinya : $Y = a + bX$, uji korelasi, uji determinasi, dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan maka digunakan metode Regresi Linear Sederhana dengan persamaan regresi $Y = a + bX$. Dimana nilai a dan b di dapat dari:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y = variabel tingkat penjualan

a = konstanta

bX = koefisien variabel strategi promosi

(Arikunto,2006)

$$b = \frac{19 (9.827) - (335) (548)}{19 (6.013) - (335)^2}$$

$$b = \frac{186.713 - 183.580}{114.247 - 112.225}$$

$$b = \frac{3.133}{2.022}$$

$$b = 1,549$$

$$a = \frac{(\sum Y) - (b \sum X)}{n}$$

$$a = \frac{548 - (1,549 \times 9.827)}{19}$$

$$a = \frac{548 - 15,222}{19}$$

$$a = \frac{532,778}{19}$$

$$a = 28,04$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi:

$Y = 28,04 + 1,549X$. Persamaan ini selalu membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independent (X), yaitu pemberian insentif akan berpengaruh pada variabel dependent (Y) , yaitu semangat kerja. Koefisien regresi variabel semangat kerja menyatakan bahwa setiap penambahan usaha meningkatkan semangat kerja akan meningkatkan pemberian insentif sebesar 1,549.

Untuk menganalisis koefisien korelasi linier sederhananya (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto,2006)

$$r = \frac{19 \times 9.827 - (335)}{\sqrt{19(6013) - (335)^2} \sqrt{19(16.282) - (548)^2}}$$

$$r = \frac{186.713 - 183.580}{\sqrt{114.247} - \sqrt{112.225}}$$

$$r = \frac{3.133}{\sqrt{309.358} - \sqrt{300.304}}$$

$$r = \frac{3.133}{2.022 \sqrt{9.054}}$$

$$r = \frac{3.133}{(44,96)(95,15)}$$

$$r = \frac{3.133}{4.277}$$

$$r = 0,732$$

Dan dari perhitungan di atas didapat nilai r sebesar **0,732**. Dari perhitungan tersebut diketahui

bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian insentif dan semangat kerja sebesar 0,732.

koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,732 termasuk ke dalam kategori **Kuat** yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif dan semangat kerja.

Selanjutnya setelah nilai r (koefisien korelasi) diketahui, maka dilakukan perhitungan r^2 (koefisien determinasi). Besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah pengkuadratan nilai r , yaitu:

$$r^2 = (0,732)^2 = 0,535$$

$r^2 = 0,535 \times 100\% = 53,5\%$.

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel (X) Pemberian Insentif terhadap variabel (Y) Semangat Kerja, sehingga diperoleh besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja adalah 53,5%, sedangkan sisanya sebesar 46,5% disebabkan oleh faktor lain.

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikansi yang merupakan pengujian untuk melihat apakah hubungan yang ditemukan itu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi yang berjumlah 19 orang, dengan signifikan 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

$$T_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$T_0 = 0,732 \sqrt{\frac{19-2}{1-0,535}}$$

$$T_0 = 0,732 \sqrt{\frac{17}{0,465}}$$

$$T_0 = 0,732 \sqrt{36,55}$$

$$T_0 = 4,424$$

Dari perhitungan di atas diperoleh t_{hitung} sebesar **4,424**.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 19 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 17 : 0,025 \\ &= 1,729 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Adapun hipotesisnya:

H_a (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 (nol) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai $t_{hitung} = 4,424 > t_{tabel} = 1,729$, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja dapat diterima. Pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap semangat kerja. Dan hal ini mendukung teori Mutiara S. Pangabea yang mengatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang

dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengansumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara umum pemberian insentif pada PT. Federal International Finance Pekanbaru dinyatakan cukup baik.
2. Secara umum semangat kerja karyawan departemen marketing pada PT. Federal International Finance Pekanbaru dinyatakan cukup baik.
3. Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap semangat kerja departemen marketing pada PT. Federal International Finance Pekanbaru. Hubungan antara pemberian insentif dan semangat kerja berkorelasi positif, artinya ada hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan semangat kerja.

Saran

1. PT. Federal International Finance Pekanbaru sebaiknya mengevaluasi kembali mengenai sistem penetapan pemberian insentif yang diberlakukan pada karyawan departemen marketing, misalnya dengan menambah insentif yang akan diberikan.

Tentu hal itu akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan target dapat terealisasi.

2. Semangat kerja karyawan yang sangat kurang dalam bekerjasama dengan sesama karyawan departemen marketing lainnya, maka PT. Federal International Finance sebaiknya membuat target penjualan secara tim. Sehingga akan tercipta kebersamaan dan hubungan yang harmonis serta karyawan tidak akan memikirkan diri mereka sendiri lagi. Kemudian dilain kesempatan, perusahaan juga bisa mengadakan acara-acara yang mempererat hubungan antar karyawan, misalnya acara ulang tahun perusahaan atau outbound.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Suyati, Sri, 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, S, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Heidrajchman, dan Suad Husban, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani, T, 1998, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

- Hasibuan, Malayu, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Koontz, Harold And Donell, Cyrill, O, 1986, *Manajemen Edisi Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Manullang, 1996, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 2000, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Marihot, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Moekijat, 1994, *Manajemen Personalia*. Alumni Bandung.
- _____, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, 1992. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 1996. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- _____, 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangabean, Mutiara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Umar, Husein, 2001, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Gramedia.
- Wursono, 2002, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Dian.